



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先 : 〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コーポブルスカイ 303

TEL : 090-8626-0074 (携帯)

Eメール : tsr_miyazaki@yahoo.co.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「勇気が勝利者を作り、調和が無敗者を作る。」

カジミール・ドラヴィニュ

「第三のメッセニアの女」(1822) 仏 より

ビジネスにおいては、先頭に立つもの、リーダーとなるものが往々にして新しい道を切り開きます。新市場の開拓などは、誰かが勇気をもって取組んだ結果、生まれてくるものです。

しかし、反面その人にだけ依拠していると、他の人達が「あの人に追随していればいいや。」「どうせあの人にはかなわないから。」といった敗北者精神のかたまりとなってしまいます。

また、率先する人もあまりに独走すれば「ワンマンだ」「勝手だ」というそしりを受けます。同時に、どんなに有能な人でも、後方支援の体制がしっかりしていなければ、「売るものがない」「古いタイプの商品しかない」といった状況に陥ってしまいます。

会社が何故組織形態になっているのか、営業と事務や開発や工場が分業化されているのかを考えれば、「何が効率的であるか」が自ずと判ってくるはずです。

「勝利者」であり、かつ「無敗者」であるために欠かせないのが「勇気」と「調和」。はたして経営者としてのあなたは、この2つを両立できているでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

ブラック企業・ブラックバイトに関する 相談事例と行政の対策

◆ 過去最多の相談件数

連合は、昨年12月に「全国一斉労働相談キャンペーン」を実施し、その一環として「労働相談ホットライン」を行いました。先日その結果が発表されました。

今回の電話相談は、いわゆる“ブラック企業”や“ブラックバイト”に関することを中心に実施されましたが、2日間の集中期間を設けて行ったキャンペーンの中では過去最多の相談件数(979件)となったそうです。

◆ 具体的な相談事例

それでは、公表された具体的な相談事例を見ていきましょう

【正社員】

1日の勤務時間が10~12時間と長時間労働を強いられている。有給休暇もほとんど取れない状態。それに加え、上司からの暴言や嫌がらせもある。上司に「これ以上サービス残業はできない」と伝えたら、ますますパワハラがひどくなった。(40代女性、医療・福祉関連)

【パート】

パートで勤務していたが、会社から「仕事が無くなったので辞めてくれ」と言われ、即日解雇。解雇理由書を求めたが応じてくれず、解雇予告手当もない。雇用契約書ももらっていない。(60代男性、運輸業)

【アルバイト】

アルバイトで塾講師をしている。授業以外の仕事もしているが、その分の賃金が支払われない。退職を申し出たが、「来年の3月までは辞めさせない」と言われている。(20代男性、教育・学習支援業)

【派遣社員】

休日に強制的に勤務指定され、時間外労働も強制。休暇もほとんど取れない。派遣元担当者に相談したが、相談したことが派遣先に知られてしまい、派遣先から「使えない」「ここで働けなくなるよ」など、暴言によるパワハラを受けるようになった。(30代男性、製造業)

◆「ブラックバイトに」 関する対策

ここ最近、大きな話題となっている「ブラックバイト」ですが、厚生労働省と文部科学省は、昨年末に学生アルバイトの多い業界団体に対して、労働条件の明示・賃金の適正な支払い・休憩時間の付与などの労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向けた自主的な点検の実施を要請しました。

厚生労働省では、今後も大学生などに対する関係法令の周知・啓発や相談への的確な対応など、学生アルバイトの労働条件確保に向けた取り組みを強化していくそうです。

均等法・育介法改正で「マタハラ防止」を企業に義務付けへ

◆ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正

政府は、今国会に提出する男女雇用機会均等法と育児・介護休業法の改正案の中に、女性らが妊娠や出産を理由に不利益を被るマタニティーハラスメント（マタハラ）の防止策の企業への義務付けを盛り込む方針を明らかにしました。

2017年4月からの実施を目指としています。

◆ 就業規則へ盛り込むことなどを義務付け

具体的には、マタハラ行為を禁止する規定を就業規則に盛り込むことや相談窓口の設置、社員研修の実施などを企業に求めることとします。

派遣社員も防止策の対象とし、違反した企業名について公表する方針です。

◆ 最高裁判決や厚労省調査を受けて判断

現行の男女雇用機会均等法でも、事業主に対して、妊娠や出産を理由にした解雇や降格は禁止していますが、職場の上司や同僚が「長く育休を取得されると迷惑」「辞めたらどうか」などと発言するのは、事業主が発言を指示した場合などを除けば違法とはなっていません。

マタハラをめぐっては、2014年10月に、妊娠による降格が男女雇用機会均等法に違反するという最高裁判決が出ています。また、昨年9～10月に厚生労働省が実施した調査では、妊娠や出産、育児をした女性のうちマタハラを受けた人の割合は、派遣社員48.7%。正社員21.8%、契約社員13.3%、パート5.8%となっており、経験したマタハラで最も多かったのが「『迷惑』『辞めたら？』など権利を主張しづらくする発言」でした。

政府は、現行法のままでは、上司や同僚の言動で休みを取りづらい雰囲気を作り出されている実態には対応しきれないと判断し、昨年11月に発表した“一億総活躍社会”実現への緊急対策で「妊娠、出産などを理由とする不利益取扱いを防止するため法制度を含め対応を検討する」と盛り込んでいました。

◆ “一億総活躍社会”の実現に向けた政策の一環

マタハラ対策の強化は、安倍政権が掲げる“一億総活躍社会”実現に向けた政策の一環です。働く女性が妊娠・出産をしやすい労働環境をつくり、出生率1.8の実現につなげたい考えです。

どのような言動がマタハラにあたるかは厚生労働省令で詳細を定めるようですが、上司や同僚による嫌がらせ発言が対象となる見込みです。

メンタルヘルス等に関する調査にみる「休職・職場復帰」の実態

◆ 労働力人口減少への対応に向けて

少子高齢化の急速な進展により、労働力人口が減少に転じる中で、病気休職や職場復帰に関する

会社としての対応が重要になってきています。

このたび、「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の結果が明らかになりました。

建設、運輸、情報通信、卸・小売、飲食、サービス業などを調査対象とし、企業規模も大小で比較できるようになっているなど、休職者の職場復帰の実態がわかる内容となっており、会社としての今後の対応を考える上で参考となるでしょう。

◆ 調査結果のポイント

- ・健康診断で異常所見が出た場合の措置として、ほとんどの企業が人事部門から当該社員に通知し、再検査を求めている。ただし、通院治療を継続しているか等のフォローアップまではしていない場合が多い。
- ・常時50人以上の労働者を使用する事業所を有する企業は、すべて産業医を選任している。産業医に委託されている業務としては、すべての企業で共通しているのは、安全衛生委員会開催時等に来訪するなど、月に1回程度の訪問。
- ・産業医以外の相談受付体制として、(1) 医療従事者（看護師、カウンセラー等）の常駐・相談受付、(2) 社内相談窓口（人事・総務、社内専用部署）、(3) 外部相談窓口（委託）の3つのルートがみられた。
- ・過去3年間の休職者・退職者をみると、身体疾患では、特に、「がん、脳血管疾患、心疾患」での休職者は高齢層（50歳代以上）に多い。メンタルヘルス不調の休職者の年齢属性では、若年層（とくに勤続の短い層）に多いとの認識を抱く企業が一部にみられた。若年層にみられることから、ストレス耐性の弱さに原因があるとする企業もある。
- ・休職前に積立休暇（失効年休積立制度）、長期の欠勤期間がある企業など、疾病に長期療養ができる企業では、疾患が軽度であるほど、休職前に職場復帰する者がみられる。ただし、身体疾患に比べ、精神疾患のほうが、治療期間が長い傾向にあった。疾患が軽度であるほど、早期の復帰がしやすいことから、いずれの企業も、早期発見・早期治療が職場復帰で有益であるこ

とを指摘していた。

◆ 調査結果の詳細

詳しい調査結果は、下記のURLから見るができますので、ぜひ参考にしてみてください。
<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/164.html>

まだまだ使える！ 「雇用促進税制」の概要

◆ 「雇用促進税制」とは？

平成26年4月1日から平成28年3月31日までの期間内に始まる事業年度（以下、「適用年度」という。個人事業主の場合は平成27年1月1日から平成28年12月31日までの各年）において、雇用者増加数5人以上（中小企業は2人以上）、かつ、雇用増加割合10%以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数1人当たり40万円の税額控除（当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度）を受けることができます。

◆ 地方拠点強化税制における雇用促進税制とは？

地域再生法に基づき都道府県知事が認定する「地方活力向上地域特定業務施設整備計画」を実施する事業主においては、以下の税制優遇を受けることができます（ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限）。

(1) 地方活力向上地域で特定業務施設を整備し雇用者を増加させた場合…

法人全体の雇用増加率が10%以上の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者1人当たり50万円の税額控除」、法人全体の雇用者増加率が10%未満の場合には「当該特定業務施設における増加雇用者1人当たり20万円の税額控除」

【拡充型】

適用年度に雇用保険一般被保険者の数を5人以上（中小企業の場合には2人以上）増加させることが必要。

(2) 東京23区から地方活力向上地域に特定業務施設を移転して整備する場合には「拡充型の税額控除額に加え、当該特定業務施設における増加雇

用者1人当たり30万円の税額控除」…

- (1) と併せて1人当たり最大80万円の税額控除
【移転型】雇用を維持していれば最大3年間継続。

◆ 対象となる事業主の要件

要件は、原則として以下の通りです

- (1) 青色申告書を提出する事業主であること
(2) 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
(3) 適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を5人以上（中小企業の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加させていること
(4) 適用年度における給与等の支給額が、比較給与等支給額以上であること
(5) 風俗営業等を営む事業主ではないこと

なお、適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

実効性のある制度として再注目！

「永年勤続表彰制度」を見直してみませんか？

◆ 古典的でも効果は大きい

「永年勤続表彰制度」

多くの企業で人材不足問題への対応が急務となっているなか、“人材の確保”や“モラルの向上”といった観点から福利厚生制度の重要性が増していますが、特に効果が大きい制度として注目を集めているのが、「永年勤続表彰制度」です。

「終身雇用時代でもあるまいし、今どき古くさい」と思われるかもしれませんが、実は、特に中堅・中小企業においては、同制度を設ける企業は増加傾向にあるようです。

公平感があること、会社への帰属意識・一体感を高める効果があることが、その大きな理由となっています。

◆ 制度の効果を高めるために

せっかく制度を設けるのであれば、より効果を高めるために、戦略的な“仕掛け”も施したいものです。

かつては副賞として、名前入りの楯や時計、万

年筆といった記念品を贈るのが一般的でしたが、あまり歓迎されませんでした。そこで現在は、社員のやる気向上につなげるために、カタログギフトや商品券・旅行券など、選択の自由度が高いものを贈るのが主流になっています。

例えば、旅行券と休暇をセットとしてリフレッシュに役立ててもらうことをねらう企業も増えています。

◆ 税務上の注意点

永年勤続表彰の記念品等の支給にあたっては、(1) 利益の額が勤続期間等に照らして社会通念上相当と認められ、(2) 勤続年数が概ね10年以上である人を対象にしており、(3) 2回以上表彰を受ける者は前の表彰から概ね5年以上の間隔が空いている場合には、給与として課税しなくてもよいことになっています。

この要件を1つでも満たさない場合、支給した記念品等の時価が給与として課税されます。

なお、現金や商品券等で支給する場合には、その全額（商品券等の場合は券面額）が給与として課税されます。

行列のできる労働相談所

ポイント制退職金制度について、その特徴と導入時の注意点を教えてください。

<< 回答 >>

- わが国の従来の退職金制度は長期雇用を前提とし、最終給与（退職金算定基礎額）に勤務年数乗率を乗じた「最終給与比例方式」が中心でした。しかし現在では、雇用の多様化や労働者の労働意識の変化から、中途採用者などにも適応するような退職金制度が必要とされ、「ポイント制退職金制度」が注目を浴びています。

<< 解説 >>

従来の最終給与比例方式では、①勤務年数の長

い労働者に有利なため、勤務年数の比較的短い若年労働者の毎年の会社への貢献度が反映され難い（中途採用者に不利になりやすい）、②退職時の給与額が算定基準になるため、在職中を通じた仕事の成果や企業への貢献度が反映されにくく、また、将来的な退職金額が予想し難い、③昇給と同時に将来の退職金額も上昇するため、企業も昇給リスクを背負うこととなる等のデメリットがありました。

一方、ポイント制退職金制度は、勤続年数や職能資格等に対応したポイントを定め、そのポイントを基に退職金を算出する方法です。具体的には、ポイントを付与する対象基準項目とそれぞれの点数換算法を定め、毎年ポイントを付与し累計ポイントを出し、退職時の累計ポイント数にポイント単価を乗じて退職金を算出します。

企業の人事戦略に応じたポイント設計が可能となり、ポイント単価を調整することにより、インフレ等への対応も可能になります。また、従業員は毎年、その時点での退職金額を知ることができ、インセンティブ効果も期待できます。

ポイント制を付与する対象基準項目とは、たとえば、①勤務年数、②年齢、③資格、④役割（役職）、⑤人事考課の評価（仕事の成果）等が考えられ、それぞれの点数換算法を設定します。①②の換算率を大きくすれば年功序列型の退職金制度となりますし、⑤に重きをおけば、成果主義的な退職金制度となります。対象基準項目や換算率の設定方法は、その企業の経営方針や人事戦略、昇格昇給制度、資格制度や人事考課制度などにより異なり、企業全体の中での整合性が必要とされるところです。

また、従来からあった退職金制度をポイント制に切り替えるに当たっては、従業員には過去の勤務に対して退職金受給の既得権が発生しているため、従前の勤務年数に対応する退職金をどう扱うかといった問題が生じます。一般的には、ポイント制への切替え時にいったんたいしょくしたのものとして退職金を算出し、新しいポイントに換算して移行します。ただしここでは、換算する退職金を自己都合退職として扱うか会社都合として扱うかといったことも検討しなくてはなりま

せん（会社都合退職かそれに準じた優遇をするのがよいでしょう）。

なお、ポイント制退職金制度においても会社都合退職や懲戒解雇等で退職金に差をつけることは可能です。しかし、ポイント制退職金制度への移行に際し確定拠出年金制度を利用する場合には、それらの差をつけることはできません。

◆ 朝礼や会議で活かせる

「ちょっといい話」

「故二将、九変ノ利三通ズレバ、兵ヲ用ウルヲ知ル。」 「孫子 九変編」 より

経営者というものは「原則」と「臨機応変」の2つの面を押さえておかなければなりません。

孫子は「軍を率いる将の素質」として、「その場の状況にあった戦略・戦術を繰り出すことができる能力」を挙げています。このことは「原則と応用」ということに他なりません。

交渉の場においては「自社の利益」と「顧客の利益」を天秤にかける作業が続きますが、「自社利益を優先」させれば顧客の満足は得られませんし、「顧客満足」だけを追求すれば、会社の存続に関わりません。この点は理解しているようでいて、意外と忘れられているものです。

「あと5%値引けばお客さんは買うかもしれない。」「あと少しねばれば、こちらの予算に合致してくれるかも知れない。」お互いの呼吸が合っていれば、あとは合意点を見つけるだけです。しかしこういった時に「決まりですから売れません!」といえ、そこで交渉の余地はなくなる訳です。

最近の営業マンを見ていると、「これはいいでしょう?これが●●円ですからお得ですよ!」という自己の情報を押すだけで、顧客の要望を引き出す工夫をしない人が増えているようですし、また会社の利益を度外視した値引きをする人も多いです。

「原則」と「臨機応変」、この2つを組み合わせながら経営や営業をしていくことが、リーダーの資質とされる時代なのではないでしょうか。